

# 男女雇用機会均等法理と判例理論

松 本 昌 悦

## 目 次

- (一) 男女雇用均等法の背景とわが国の現状
- (二) 男女雇用均等法の意義と方向
- (三) 男女雇用をめぐる均等法施行以前の判例と施行以後の判例理論
- (四) 最近の男女雇用性差別及び平等差別をめぐる判例モデル
- (五) 男女雇用差別事例判例モデルの若干の検討

## (一) 男女雇用均等法の背景とわが国の現状

わが国でも男女雇用機会均等法の制定論議が高揚している当時、仲井斌氏は、ヨーロッパのフェミニスト運動の分析を通して次のように指摘してきた。

七〇年代のヨーロッパにおいて、新たに女の「性」をめざめさせ、その独立意識を高めさせていったものには、ほぼ次の三つの社会的背景を指摘することが大切であるとする。その一つは、六〇年代、七〇年代を通じて女性の就業率が高まってきたことで、この傾向は、七〇年代の末から今日に至るまでヨーロッパの失業が飛躍的に高まっている中でも続いている。従来、女性の勤労年齢にとって、まず独身で職業について、数年後で結婚し、出産によって職場を去り、子供が大きくなった段階で再就職するという三つのライフサイクルが一般的であり、中間期の家庭婦人としての時期が長いものだった。しかし今日では、出産した女性は、産後休暇とそれに続く母親休暇を消化した後に、職業生活を継続するケースが増えてきている。育児と家庭の二重負担は、パートタイム就業によってある程度緩和することができる。このような女性の経済的独立、あるいは部分的独立は、女性の意識とその地位を当然の如く高めることになった。二つめは、小家族（核家族）の成立であり、今日子供の数はプロテスタント諸国では平均一家族二人を割っている。子供が少ないことは母親の職業継続を容易にするとともに余暇を生み出し、それは社会生活の範囲を拡大することとなった。時間的な余裕が家庭婦人の社会的視野を広げ、意識を高めるのに役立ったことはいうまでもない。第三には社会保障の充実があげられる。これは従来の、夫と子供への経済的依存関係を、国家あるいは社会への依存関係に置き替えるものであったといわれる<sup>①</sup>。

ただ若干注意が必要なのは、西ヨーロッパといっても、女性の地位に関しては、いわゆる「南北」格差が大きいということである。スウェーデンなどスカンジナビア諸国とポルトガルやスペインなど南欧諸国では、そのひらきは

一世代の差異があるといわれる。スウェーデンなどでは、議会、警察官、鉱山労働、士官学校への入隊などでは、女性とは男性とほとんど差はなくなっている。また母親休暇は、両親休暇となって、父親が育児休暇が取れることになる。女性は、産前休暇のみが特権として認められる位である。スペインでは、一九七八年によく姦通罪（既婚女性最高刑六年）や避妊薬情報流布罪、更に売買を刑の対象とする等の罪がなくなっている。七五年によく夫に対する妻の服従義務が民法からはずされたものであった。八一年に離婚法が成立したばかりである。

このような中であって、わが国において戦前からの女性解放運動や戦後の憲法上での男女平等原則（一四条）、家制度から解放された両性の本質的平等（二四条）を今日までの女性の地位の解放政策という広い側面での男女平等論は、ここでは対象からはずされる。むしろ労働者の地位という点に限られる範囲で、その判例上の状況を踏まえて、その動向を観察してゆきたいと思う。ただ申すまでもないが女性の社会的地位を論ずる場合、どのような狭義の視点に立ったとしても、その深い歴史的な流れ、因襲、そしてその時点での社会状況といった大きな背景なり、社会的要因から切り離して論ずることは不可能である。仮に本稿のねらいとする論点を極めて常識的に見渡しても、昨今の女子大生の就職、すなわち「採用」に当って、すでに雇用均等法が成立して、六年が経過しようというのに、実質上男子学生との間で「差別」は厳然として残存する。法律上の規定に現われないところで、例えば「就職浪人」の場合、一、二年間自分の希望する就職が得られない為に、大学に残り、「既卒」で就職する場合、民間企業の場合、男子は、新卒と全く同等に扱われるが、女子の場合、ほぼ一〇〇パーセント「新卒」のみとされる。女子の「既卒」は、通常の学卒の採用からは完全にはずされるのが現状である。この一事例のみを考えても背景は複雑である。多分十分説明ができない程、複雑な要因がこの完全差別を当然のこととして維持し続けているのであろう。若干の邪推を試みれば、例えば、「女のくせにキチンとしていない……」、「女は一年でも若い方がいい……何故ならいずれ四・五年でやめて

ゆくのだから、新卒か一年遅れでは企業にとって大きな損失である」、「美しさと純粋さが失われる……」等が正直な理由であろう。少なくとも男子は一年二年遅れても、「男は仕事」で生涯「仕事」を続ける身である。「女は、家庭」に入ってよき妻であるべきだ、との社会的背景にある思いと感情が働いているものであろう。

正直に言って筆者も男であるから、心の深奥に性別役割分担の意識を完全にぬぐい去ることはできない。男同志であれば笑って過ごせる発言でも、女性とでは細かな感情の傷害やもつれになってへきえきさせられたり疲れることがある。しかし、以下で論ずる視点は、たて前上の憲法論、男女平等論ではなく、少なくとも、より女性の社会的地位の向上と労働の場において、完全な平等の実現が達成出来なければならないと思う。それは、女性が本来の姿を生きる為の「女性の人權」(これも新しい人權の一つといえようか)の確立と、もうひとつ「少子社会」の確実な進行で、その労働市場のみでなく、経済、社会等への影響は、近い将来から深刻度を増すであろうということである。前示のヨーロッパ社会でも全く同様であるが、女性が安心して働き、子供を少なくとも平均人口を維持する為にも二・五人産んでゆける社会は維持されなければならないであろう。

政府は、二一世紀へ向けて「男女共同参画社会」の形成実現へ宣言を行ってきた。初の婦人問題担当大臣として、河野洋平官房長官がこれに当ることになった。河野担当大臣は、国連婦人の地位委員会日本代表の有馬真喜子氏との対談で、「家庭や社会などで、男女があらゆる場面で平等に参画し、新しい価値観をつくり出していくことが一番大事だと思えます。そのために女性の能力が十分に発揮され、正しく評価されるための環境整備が重要です。古いしきたりや先入観があり簡単にはいかないが、一つずつ乗り越えてゆきたい。」と決意を述べている。

また、地方行政の分野で、女性からの相談を受けつける「女性課」が一九九三年四月から四日市市に新設されることとなった。名古屋市には、女性企画室というセクションがあるが、現時点では東海地方の市町村には見当たらない。

市民部の中のこの女性課では、①保険、医療、老人福祉など各分野に分かれている施策の相互調整を行い、②女性の相談に応じる総合窓口となる、③地域社会への女性の積極的参加の推進というのが仕事である、として若干抽象的に思えるが、いずれにせよ町の文化センター、スポーツクラブ、演劇観賞、旅行ツアー、グルメツアー、あるいはゴルフ場までも女性の進出で一色に染められている昨今であるが、それだけに①、②の窓口は有効であろう。

更に愛知県では、「女性総合センター」が、総事業費一四億円で一九九六年三月に開館される。国立婦人教育会館（埼玉県に置かれている）とオンラインで結ばれ、女性情報、再就職、消費生活相談コーナー、宿舍施設、託児室、料理実習室、フィットネスルームなどが置かれることになっている。本来の女性の人権を回復するには、このような地道な努力と配慮とが不断に続けられなければならないであろう。五〇年、一〇〇年単位での努力が要請されるのは、他の人権の回復や確立を目ざす努力と全く同様と考えるべきであろう。

## (二) 男女雇用均等法の意義と方向

### —— 施行後六年目の位置づけ ——

今や男女の性だけでなく、年令や障害者、それに国籍を含めて、雇用においての差別を禁止する立法を検討すべきである、との提言がなされている。雇用の場において、年令制限は、パートやアルバイトの募集にまで何歳までとされている。求める仕事と年齢とどのような関係があるのか不明である。障害者について国の定める雇用率を達成できない企業がほとんどである。また在米の日系企業においては、セクシャル・ハラスメントの訴えで困惑している企業が増えている。国内では、外国人労働者の処遇をめぐる問題が徐々に増えてきている。本題の雇用の場における性差別の問題は、男女雇用機会均等法（以下均等法という）が施行されて六年が経過したのであるがその採用、昇進等に

において実質的な差別はいぜんとして続いているといわれる。

ところで均等法施行後のこの六年間日本社会はどうであったのか。日本経済の好況不況の動向のはざま、均等法の成立を後押ししてきた政治家マドンナ旋風も、その勢を弱めてせいぜいセクハラ問題、セクハラ訴訟に勢を止める程度である。しかしながら、マドンナ勢力とは逆に、今後の日本社会の中で、その労働市場で女子雇用の問題は、日本の産業の将来をうらなう重要な問題として着実に意識されるようになってきているのである。極端な出生率の低下による「少子社会」の到来の予測と同時に予測される高齢化社会の到来である。このことは、確実に人口の減少と労働力の激減を意味することになる。それを補ってゆくために女子労働者が、パート、アルバイト、臨時、派遣労働などの緑辺労働力として活用できるのか、更に男子労働者にかわって、質的に均等法がたてまえる基幹労働力として、その労働力の供給源となりうるのか、そしてその一方で子供を産み、育児を行って出生率の低下をくい止めてゆくことができるのか、などの問題である。<sup>④</sup>

このような日本の労働市場をめぐる実質的な危惧が、総務庁より均等法実施へのチェックとして「婦人就業対策等に関する行政監察結果に基づく勧告」(一九九一年六月)が出され、男子のみの募集、配置・昇進の取扱い等の均等法遵守への不徹底への指摘がなされ、また日本弁護士連合会からの「男女雇用機会均等法等施行後の見直しに関する意見書」の発表につながってきているのである。日本弁護士連合会の意見書では、次の七つの提言が行われてきた。その要約は、(1)均等法上、募集・採用、配置・昇進を含め、雇用の全ステージにわたり、すべての男女差別を禁止すべきである。男女差別の中には、結果的に女性を排除し不利益をもたらす「間接差別」も含まれることを、均等法に規定すべきである。(2)使用者に、セクシャル・ハラスメントの防止・救済義務などのあることを、均等法上規定すべきである。(3)男女平等を進めてゆくために、職種、職務、ポストに一定比率の女性を登用させ、あるいは女性の地位

向上のための教育訓練上の特別優遇措置を設ける等、積極的差別是正措置（アファーマティブ・アクション）を均等法に規定すべきである。(4)調停委員会制度に代えて、救済命令など実効ある救済措置をとり得る行政機関を設けるなど実効性のある権限を強化すべきである。(5)労働基準法を改正して、法定労働時間を短縮し、時間外労働を男女とも規制し、また深夜業については、公益・公共上必要以外は、男女とも原則として禁止すべきである。(6)産前産後休暇の期間の延長あるいは休暇中の所得保障の確立など母性保護を充実すべきである。(7)育児休暇制度及び看護（介護）休暇制度など、家庭責任を持つ男女労働者が働きやすい制度を規定すべきである、としている<sup>5)</sup>。

このように先ず総務庁の行政監察結果の勧告は、施行後五年間経過した段階の均等法について、労働省の婦人行政面で対策は不十分なものであり、労働省は、婦人の労働実態も十分つかんでおらず、また均等法と同時に改正された基準法で残されてきている女子保護規定は、意欲と能力のある女子労働者の雇用機会と待遇の向上の妨げになっているとする。

日弁連の意見書については、均等法関係について、アファーマティブ・アクション（affirmative action）、すなわち積極的差別是正措置をとることを強調する。わが国も一九八五年批准した「女子差別撤廃条約」においてもこのことは規定されており（四条）、均等待遇に関するEC指令（一九七六年）においても規定されているのである（二条四項）。これまで累積してきている差別を速やかに取り除くことと、積極的な平等確保のための活動を義務づけることが必要である。もうひとつは、昨今重視されるに至ったセクシャル・ハラスメントの明文規定を置くことを提唱する。女性を男性の側から性的欲望の対象として扱うことについては、職場にあっては、人格権・労働権の侵害であるから事業主は予防対策義務があるので、その侵害についての救済措置を明記してゆくことを提言する。労基法関係では、深夜労働について、女子の深夜業緩和の問題ではなく、男女平等の立場から、男女とも人体に有害であるから禁

止する方向にもってゆくことを提言する。また母性保護規定の強化と高齢者社会へ向けての老人介護を含めて、女子の負担を軽減して男女ともに等しく家庭責任を持ってゆくべきことを提言する。

ただここで指摘しうることは、性による差別の問題は、長い歴史の背景と労働市場においては、特殊日本の雇用慣行によって、建て前と本音、あるいは理念と現実の間に大きなギャップがありつづけてきたのである。日本国憲法成立時においては、その一四条の平等原則の下で、性における平等、男女平等の原理の確立は、まさに革命的な出来事であったわけである。<sup>⑥</sup>にもかかわらず、雇用慣行においては、憲法一四条の理念通りには平等の実現は容易ではなかったと言える。しかし昭和四〇年代から女性の社会的な不満の活動が活発化し、職場において、事業主に対して男性との差別的扱いをめぐって紛争が散発的なものではあったが、裁判所へ持ち込まれる様になってきたのである。

男女差別裁判のリーディング・ケースともなり、とりわけ憲法一四条の理念から、性別による差別の問題として判決したもの、昭和四一年一月二〇日、東京地方裁判所の行った住友セメント結婚退職制無効判決<sup>⑦</sup>があり、女子労働者のみにつき結婚を退職事由とすることは、性別を理由とする差別をなし、かつ結婚の自由を制限するものであって、公の秩序に違反し無効である、との判断を示してきた。この判決以来、結婚・出産退職制、男女差別・若年定年制、整理解雇を大きな柱とした男女差別の訴えが裁判所に出されることとなり、昭和六〇年雇用機会均等法が成立するまでにかなりの判例が出てきているのである。それらの判例については、次節の判例図表で示すこととする。

ただ、均等法が施行される前の男女差別問題の類型については、論者においては差異のあるところであるが、その代表的な類型は、判例の蓄積から類型化されてきたもので、(1)定年・退職制度の差別に関するもの、(2)整理解雇に関するもの、(3)パート・臨時雇など特殊な雇用形態における解雇に関するもの、(4)賃金差別に関するもの、(5)母性保護に関するものの五類型に大別してとらえるものである。<sup>⑧</sup>



男女雇用機会均等法理と判例理論

	立法の名称	差別待遇を禁止している事項	行政機関等の施行内容
アメリカ	一九六四年 公民権法第七編 (一九七二年 雇用機会均等法による改正)	<p>人種、皮膚の色、宗教、性、出身国を理由とした以下の差別</p> <p>④使用者の雇用、雇用条件、募集等に関する差別</p> <p>⑤職業紹介所、労働団体の差別</p> <p>⑥使用者等の職業訓練に関する差別</p> <p>⑦差別的な雇用慣行を示唆する広告又は告示の印刷、公刊</p>	<p>雇用機会均等委員会</p> <p>①啓発活動②立法についての勧告③苦情処理(事実調査、非公式の会合・調整・説得、民事訴訟の提起)</p>

男女雇用機会均等法が成立し施行されることになってからは、その法文上、行政機関(労働省)が事業主に努力を義務づけられている項目と禁止を示している項目によってこれらの類型は詳細になってくる。「募集・採用」(七条)と「配置・昇進」(八条)及び「職業能力の開発・向上の促進」(二三条)、「再雇用特別措置の普及」(二五条)、「妊娠中・出産後の健康管理の配慮」(二六条)などは努力義務を課しており、事業主の「教育訓練」(九条)、「福利厚生」(二〇条)、「定年・退職・解雇」(二一条)については、禁止規定となっていることである。更に紛争の生じた場合、女子労働者と事業主双方に対して、都道府県婦人少年室長は、その解決の為に「助言」「指導」「勧告」(一四条)を行うことになっており、更に機会均等調停委員会が「調停」を行う(一六条、二一条)ことになっている。このような男女雇用機会均等についての最近の立法についてその主要各国の状況を図示すると次のようになる。

説 論

イギリス	一九七五年 性差別禁止法	性、婚姻上の地位を理由とした以下の差別 ①使用者の募集、採用、昇進、職業訓練 特典・施設の供与等に関する差別 ②請負労働者に対する差別 ③労働組合、同業組合の組合員資格の提供等に関する差別 ④職業紹介所、職業訓練機関の差別 ⑤差別的広告、差別の指示等	機会均等委員会 ①啓発活動②立法についての勧告、特に保護法規の検討③行動規範の策定④公式調査とこれに基づく勧告、差別停止通告裁判所に対する差止め命令等の申請⑤助言・調停・仲裁サービス 苦情処理（労働審判所にかかる案件の調停）
カナダ	一九七七年 カナダ人権法 なお、各州にも差別禁止規定がある	人種、出身国、皮膚の色、宗教、性、年齢、婚姻上の地位等を理由とした使用者、従業員組織等の募集、採用、訓練、昇進、組合員資格等に関する差別	人権委員会 ①広報活動、調査研究②立法についての勧告③ガイドラインの策定④苦情処理
イタリア	一九七七年 労働に関する男女同一待遇法	性、結婚、家族、妊娠を理由とした就職、職業教育・訓練、昇進等に関する差別、差別的な募集広告	特別の委員会等はない （労働監督官による監督）
アイルランド	一九七七年 雇用均等法	性、婚姻上の地位を理由とした募集、雇用条件、訓練、昇進等に関する差別、差別的な募集広告	雇用均等機関 ①啓発活動②立法についての勧告③公式調査、差別停止通告、裁判所に対する差止め命令等の申請④均等担当官、苦情処理、調査、勧告
オーストラリア	一九八四年 性差別禁止法（連邦法）	性、婚姻上の地位、妊娠を理由とした募集、雇用条件、昇進、配置転換、訓練解除	(1)性差別コミッショナー 苦情処理（和解、調停）

男女雇用機会均等法理と判例理論

	なお、六州中三州にも差別禁止法がある。	雇等に関する差別、違反行為を行う意思を表明する広告の発表	(2)人権委員会 ①啓発活動、調停研究②立法についての勧告③苦情処理（調査、和解、調停）
オランダ	一九八〇年 男女均等待遇法	性、婚姻上の地位、家族状況等を理由とした採用、雇用条件、昇進、訓練、解雇に関する差別、差別的な募集広告	男女雇用均等待遇委員会 苦情処理（社会事業大臣等に対する調査の要求、差別の有無についての判断を関係者に通知）
ギリシャ	一九八四年 労働に関する男女均等法	性、婚姻上の地位を理由とした採用、報酬、雇用条件、昇進、訓練、解雇に関する差別	特別の委員会等はない
ルクセンブルク	一九八一年 雇用、職業訓練、昇進、労働条件に関する男女の待遇の均等に関する法律	性、婚姻上の地位、家庭状況を理由とした採用、昇進、職業指導、訓練・向上訓練・再訓練、自営の機会及びその他労働条件に関する差別	特別の委員会等はない （労働坑内監督官による監督）
デンマーク	一九七八年 雇用等に関する男女均等待遇法	性、妊娠、婚姻上の地位等を理由とした採用、配置転換、昇進、職業指導、訓練・向上訓練・再訓練、労働条件、解雇に関する差別	均等委員会 政府に対する意見具申等
ベルギー	一九七八年 経済改革法第五編 雇用等に関する男女の均等待遇	性を理由とした採用、職業指導、訓練・向上訓練・再訓練、昇進、解雇、自営業の機会及びその他雇用条件に関する差別	特別の委員会等はない （雇用労働省（民間部門）及び公務省（公務部門）の監督官及び司法警察員による監督）

スウェーデン	一九八〇年 労働生活における男女間の均等に関する法律	性を理由とした雇用、昇進、教育、研修等に関する差別	(1)均等オンブズマン 苦情処理（指導・説得、労働裁判所への提訴、均等委員会に対する行政命令申請） (2)均等委員会 均等オンブズマンの申請に基づく事案の審査、使用者に対する改善命令
西ドイツ	一九七二年 経営組織法 民法（一九八〇年改正）	人種、信条、性、労働組合活動等を理由とした雇用契約の締結、昇進、職務上の命令、解雇に関する差別	(1)経営協議会（企業内の労働者代表組織） 労働者からの苦情の受理、使用者への働きかけ (2)調整委員会（労使同数の委員及び中立の議長からなる企業内組織） 使用者と経営協議会の合意にかわる裁定
フランス	刑法典（一九七五年改正） 性を理由とする差別の禁止） 労働法典（一九八三年改正）	出身、性、家族の状況、言語、国家、人種、宗教を理由とした以下の差別 ①使用者等の採用、解雇、雇用の提供に関する差別 ②公権力を寄託された者又は公的仕事に従事する者の法令上の便益の供与に関する差別 性又は家族の状況を理由とした以下の差別 ③使用者等による募集広告、採用に関する	特別の委員会等はない （労働監督官による監督）

		<p>る差別</p> <p>性を理由とした以下の差別</p> <p>①使用者等による報酬、訓練、配置、資格、格付け、昇進、配置転換に関する差別</p>	
--	--	---	--

右の表でみられるように職場での男女平等が成立してくるのは、そんなに古くはなく、七〇年代後半から八〇年代に入ってからである。イギリスにおいては七五年に「性差別禁止法」が、イタリアでは七七年に「男女同一待遇法」が制定されてきた。比較的進んでいるはずのスウェーデンでも、八〇年に「男女平等法」が、統合前の西ドイツも八〇年「男女均等待遇法」が施行されてきた。フランスでは、社会党政権のもとで八一年、「女性の権利省」が出来、同省のイニシャティブで「男女職業平等法」が制定されたのが八三年であった。女性の権利大臣の諮問機関として置かれている委員会で、平等用語を作り出す作業が委託されているのである。西ドイツは、自治体レベルで、「平等局」をつくって、啓蒙活動を行っているのである<sup>⑨</sup>。

西ドイツの場合であるが、一九八二年秋の政権交代以来、女性政策、家庭政策が保守党のキリスト教民主同盟の重要戦略政策の一つとなったのである。それまでは、せいぜい青少年家庭健康大臣の席が女性用ポストとされていた位であったが、その後新しい政策が打ち出されて来ており、八六年一月からは、法改正によって、「育児のための両親休暇」が導入されることとなった。この新制度で、職業婦人のみでなく、家庭婦人においても一年間育児手当（月額六百マルク）が支給されることとなった。しかも一年間の育児休暇期間は年金保険料支払期間として算入され、職業婦人の場合には、職場復帰のギャランティがあるというのである。

更にまた特に注目されるのは、一九七九年秋スウェーデンでは、「労働生活における男女均等法」が議会を通過し、八〇年七月から施行されたものである。スウェーデンのこの法律は職場における女性の地位の改善、向上を目ざし、そのために採用から配転、昇進さらに退職にいたるまで、一切の性差別が禁止されることである。殊に興味あるのは、この法律の運用に当って、「均等オンブズマン」制度が作られ、行政サイドから平等推進策がとられていることである。均等オンブズマンに任命されるのは元判事の女性で、副オンブズマン一名、委員三名その他事務担当など七名（女性六名男性一名）の構成で出発した。均等オンブズマンの役割は、均等法の監督監視であるが、不平等が認められる役所であるとか民間事業所に対して、勧告、忠告を通して積極的に介入し、改善に努めているのである。更に、平等促進のための情報提供、資料提供もオンブズマンの任務である。事業所等がオンブズマンの勧告に応じない場合には、オンブズマンの申請によって、裁定権、裁判権が平等陪審委員会や労働裁判所の手に渡ることになる。オンブズマンが労働裁判所に提訴し、もし勝訴すると使用者側から被差別者本人に賠償金が支払われることになり、敗訴した場合には、オンブズマンが裁判費用を引き受けることになる。また平等陪審委員会の場合は、労使、専門家、学者等で男性六人、女性五人によって構成されることになり、一種の仲裁委員会のような性格をもつのである。<sup>⑩</sup>

### (三) 男女雇用をめぐる均等法施行以前の判例と施行以後の判例理論

男女雇用均等法は、昭和六〇年法律四五号として成立し、翌年の六一年四月一日より施行された。その内容は、それまでの勤労婦人福祉法の改正という形で制定されてきており、一方で婦人差別撤廃条約の批准に当たっての国内法の整備という側面での整備立法の役割を果すものである。雇用均等法が施行される（昭和六一年四月一日）以前の男女差別の類型については、A（採用）、B（配置）、C（男女差別定年制）、D（女子若年定年制）、E（結婚退職制）、

F (出産退職制)、G (整理解雇)、H (賃金差別)、I (家族手当・世帯手当)、J (生理休暇・母性保護)、K (法の下での平等違反—憲法一四條違反)、R (両性の平等—憲法二四條違反)、L (パート・臨時雇など特別な雇用形態の解雇)などの項目に亘っての裁判が展開されてきた。判例の積み重ねによって示されることになった類型といってもよいであろう。これらの内容は、雇用均等法が施行されて以降は、法律上の各条項において明示されることになった。

a (募集・採用—七條)、b (配置・昇進—八條)、c (男女差別定年制—十一條)、d (女子若年定年制—十一條)、e (結婚退職制—十一條)、f (出産退職制—十一條)、g (解雇—十一條)、h (賃金差別△男女同一賃金▽—労基法四條)、i (家族手当・世帯手当—一〇條)、j (昇格による差別—八條)、k (パート・臨時雇などの特別な雇用形態の解雇—十一條)、l (労働時間・休日—労基法六四條の二)、m (育児休業—労基法六七條)、n (生理休暇—労基法六八條)、o (災害補償—労基法七五條、七六條、七七條、七八條)、p (法の下での平等違反—憲法一四條違反)、r (両性の平等—憲法二四條)といった形で明確にされてきたのであった。これらの類型を图示すると次の(I) (II)の如くである。更に(III)では、均等法施行以前の判例、以後の判例の主なものを示すものである。

論 説

(I) 男女雇用均等法が施行される(昭和六一年四月一日)以前の男女差別問題の類型

L	R	K	J	I	H	G	F	E	D	C	B	A
パート・臨時雇など特別な雇用形態の解雇	両性の平等―憲法二四条	法の下での平等―憲法一四条違反	生理休暇	家族手当・世帯手当	賃金差別	整理解雇	出産退職制	結婚退職制	女子若年定年制	男女差別定年制	配置・昇進	採用



男女雇用機会均等法理と判例理論

(Ⅱ) 男女雇用均等法が施行された以後の男女差別問題の類型

r	p	o	n	m	l	k	j	i	h	g	f	e	d	c	b	a
両性の平等違反—憲法二四条違反	法の下での平等違反—憲法一四条違反	災害補償	生理休暇	育児休業	労働時間・休日	パート・臨時雇などの特別な雇用形態の解雇	昇格による差別	家族・世帯手当	賃金差別・男女同一賃金	解雇	出産退職制	結婚退職制	女子若年定年制	男女差別定年制	配置・昇進	募集・採用

(Ⅲ) 均等法施行以前、以後含めた主な判例 (○は原告側勝訴、×は原告側敗訴、A及びa等の表示は (Ⅰ) (Ⅱ) であげた新旧それぞれの表で分類した差別類型を示す)

×	G 3	日本鋼管京浜製鉄所事件 横浜地川崎支判昭57・7・19 労民三三、四、六九五
×	G 2	古河鋳業事件 最判昭52・12・15 労経速九六八、九、前橋地判昭45・11・5 労民二二、六、一四七五
○	G	コパル事件 東京地決昭50・9・12 判時七八九、一七
○	E	住友セメント事件 東京地判昭41・12・20 労民一七、六、一四〇七 労働百選(三版)一九
○	D 2	名古屋放送若年定年制事件 名古屋高判昭49・9・30 労民二五、六、四六一
○	D	東急機関工業事件 東京地判昭44・7・1 労民二〇、四、七一五 重判昭44 労働三
○	C 3	エール・フランス解雇事件 東京地判昭49・8・7 判時七五〇、二六
○	C 2	伊豆シャボテン公園差別定年制事件 静岡地沼津支判昭48・12・11 判時七五六、一一一
○	C	日産自動車事件 最判昭56・3・24 民集三五、二、三〇〇 労働百選(五版)一七
×	L	並木精密宝石秋田工場事件 秋田地湯沢支判昭58・8・26 労旬一〇八〇、三六
○	b	社会保険診療報酬支払基金事件 東京地判平2・7・4 労民四一、四、五二三
×	B	東洋鋼板事件 東京高判昭49・10・28 判時七六一、九四
×	A	東芝レイ・オ・バック事件 東京地判昭49・11・29 判時七六五、一〇九
×	a	日本鉄鋼連盟事件 東京地判昭61・12・4 労民三七、六、五二二

男女雇用機会均等法理と判例理論

◎	G-6	日特金属工業事件 東京地八王子支決昭47・10・18 労旬八二二、九一
◎	G-5	小野田セメント事件 盛岡地一関支判昭43・4・10 労民一九、二、五二五
×	o	札幌中央労基署長事件 札幌高判平元・5・8 労判五四一、二七、社会保障百選（二版）五八
×	L	東洋精機事件 名古屋地判昭49・9・30 労判二一一、三八
×	J-3	タケダシステム生理休暇事件 最判昭58・11・25 労判四一八、二二
◎	J-2	タケダシステム生理休暇事件 東京高判昭52・12・20 労旬九九一・九九二、一一〇
×	J-1	タケダシステム生理休暇事件 東京地判昭51・1・12 労旬九二〇、四八
×	J	エヌ・ビー・シー工業事件 最判昭60・7・16 民集三九、五、一〇三三
×	L	東芝柳町工場事件 最判昭49・7・22 判時七五二、二七
×	i	日産自動車事件 東京地判平元・1・26 労民四〇、一、一
◎	I	岩手銀行事件 盛岡地判昭60・3・28 労民三六、二、一七三、重判昭60 労働一
×	L	春風堂事件 東京地判昭42・12・19 労民一八、六、八一
◎	H-3	鈴鹿市役所事件 名古屋高判昭58・4・28 判時一〇七六、四〇
◎	H-2	鈴鹿市役所事件 津地判昭55・2・21 判時九六一、四一
◎	H	秋田相互銀行事件 秋田地判昭50・4・10 労民二六、二、三八八
×	G-4	唐津赤十字病院事件 佐賀地唐津支判昭52・11・8 労民二八、五、一六、四九六

⊙	F	三井造船出産退職制事件 大阪地判46・12・20労民三二六、一一六三
⊗	K	刑法一七七条強姦罪規定 最大判昭28・6・24刑集七、六、一三六六
⊙	K   2	日産自動車事件 最判昭56・3・24民集三五、二、三〇〇憲百選(二版)五
⊙	K   3	住友セメント事件 東京地判昭41・12・20労民一七、六、一四〇七、重判昭41・42憲三
⊗	L	三和銀行事件 東京地判昭47・12・20判時七〇八、九一
⊗	r	女子の待婚期間規定 広島地判平3・1・28判時一三七五、三〇

憲法一四条において性による差別を禁止しており、また労基法四条までは「労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱をしてはならない」との規定を置いて「賃金」での差別扱いを禁止するが、それ以外の労働条件や待遇については、男女雇用機会均等法が成立する以前では、労基法の均等待遇規定の三条では、「性別」を挙げていなかったために、民法九〇条の「公序良俗」規定によってその違反の法的効力を問うしかなかったのである。しかし表の(I)で示される如く、民法九〇条の下で、AからLまでのかなりの範囲に至る争いがすでに問題とされてきたのであった。雇用機会均等法制定以後の表(II)で示されるaからrまでの項目と対比してもさほど大きな差異はない。すなわちすでに、採用や若年・結婚退職制などの問題について明文化される前に民法九〇条の理念の下で、それらの差別の違法性の理論的展開がなされてきたものである。實際上、表(III)で示される如く、極めて代表的な判例のみであるが、賃金以外の均等待遇の争いを示すことができる。

これらの均等待遇についての男女の性差について、均等法成立以前から、ほぼ次の如く四つの論理が展開されてきたと思われる。その一つは、「女性は、男性よりも生理能力が劣っているという論理」である。この論理は、「性別役

割分業」論につながってゆくであろう。その典型例として示されるのが、表(Ⅲ)の「C-2」伊豆シャボテン公園差別定年制事件と「C-3」エール・フランス解雇事件である。<sup>11)</sup>すなわち、女性の仕事は、「美しさ」「若さ」「従順さ」などの女らしさの性格が要求されてくるという考え方が基盤にある。「C-2」では、それが男子五七才、女子四七才の定年差別になってあらわれる。裁判所は、中高年女性の人生経験、人間関係における心づかいなどを評価し、「C-3」では、体重五七キロはスチュワーデスとしては十人並みで、解雇には値いしないという。

第二の点は、「女子は単純定形的労務に適しており、基幹業務には適さないという論理」である。表(Ⅲ)の「F」に当る三井造船出産退職制事件では、会社側は、女子の事務補助業務は、短期間で習熟出来長期に勤続すると反って能率が低下するとし、女子にこのような補助業務をつけるのは経営効果を有効に発揮せしめようとする人事権の行使である、とするのに対して、裁判所は、「何ら合理的理由のない予断と偏見をもって女子職員に基幹業務への途を閉ざしている」ものであると説明してきた。「D」の東急機関工業事件においても、また「D-2」名古屋放送若年定年制事件でも会社側が「軽雑作業」と位置づけて、配置や昇進において男子と区別してその途を閉ざしてきたことは「信義則違反」であるとしてきた。

第三には、「男は主たる生計の維持者であり、女は家計補助者であるという論理」である。この論理は、男は仕事、女は家庭といわれてきた、伝統的「性別役割分業論」に立脚するものであるといわれている。この論理から、後の第二事例判例モデルや第三事例判例モデルなどに現われる如く、家族手当、扶養手当、住宅手当などといわれる生活補助手当を男性のみに支給するという意味が引き出されてきたものである。さらに従来の判例では、整理解雇に当たってその立場は、分かれてきている。「有夫の婦」の整理解雇について、それを優先順位とすること、<sup>12)</sup>「G-2」古河鋳業事件では、それを認めてきており、「G-5」小野田セメント事件では、差別に当るとして否定してきているので

ある。同様に(Ⅲ)で示されている様に、「G-3」「G-4」では、原告側の敗訴で、「G」「G-6」では原告側は勝訴とされてきた。

第四には、「労基法に母性保護の規定があるのは、もともと平等たることを認めないこととする論理」である。つまり女性の場合、母性保護、すなわち出産休暇、生理休暇、育児時間などが必要であるため欠勤率が高いので非能率であるとの考えから出てくる。企業側では高い値段の労働力ということになる。この点については裁判所も見解がはっきり分かれて来る。「B」の配転について東洋鋼板事件では、購売部から独身寮事務への出産明け配転処遇で、一審は、不利益性を認めて無効としたが、二審では、企業運営上から客観的合理性・必要性はない、として配転を有効としてきたのであった。「J」のエヌ・ビー・シー工業事件では、生理休暇の取得を欠勤扱いとして精勤手当をカットした事例であるが最高裁は原告側の要求を認めなかった。また「J-1」タケダシステム生理休暇事件<sup>⑬</sup>については、生理休暇についての就業規則を一方的に変更して、休日の基本給を大幅にカットしたものであったが、裁判所は第一審では、その不利益性は認めながらも、企業負担との調整を図るという立場から相当であるとして原告敗訴とし、二審では、実質的賃金低下になるとし、その既得権の剥奪であるとして原告勝訴。最高裁は原審への差戻し審理を命じた。

このように、母性保護をめぐる裁判所の判断は必ずしも統一されたものということとはできないのである。

#### (四) 最近の男女雇用性差別及び平等差別をめぐる判例モデル

##### (第一事例判例モデル)

日ソ図書男女賃金差別事件判決(平成四年八月二日東京地裁判決)<sup>⑭</sup>

## (事実)

X(原告)は、昭和四一年三月にY(被告)の正社員として入社したが、昭和四二年に有力社員の退職に伴って売店責任者となり、昭和四七年から、売店責任者としての業務に加えて、高度の判断能力を要求されるソ連図書発注業務に従事し、昭和五五年に売店店長、昭和五七年に「次長待遇となり、昭和六三年一月に定年退職した。Xは、その夫がYの代表取締役の要請で入社するに際してXの入社を条件としたことから夫と時期を接して入社したもので、当初は定期的、補助的な義務に従事する予定であった。そのため、入社時期及び入社年齢が比較的近接している他の男子社員四名と比較すると、その間の初任給には相当の格差が存在していた。しかも、Yの賃金制度のもとでは、Xの入社以来、使用者と労働組合との交渉により男女一律の昇給率で機械的に昇給する扱いがされてきたこともあって、Xの担当業務が変化した後も、初任給の格差はそのまま維持され、昭和五七年以降の時点では、Xと男子社員四名との間にはかなりの程度の賃金格差が存在するようになった。そして、Xよりも賃金が高い男子社員四名の中には、Xの部下として働いていた者もいた。

そこで、Xは、退職後に、Yに対し、Xと男子社員四名との間の賃金格差は女子であることを理由とする差別扱いであり、労働基準法四条に違反すると主張し、主位的に賃金及び退職金請求として、予備的に不法行為に基づく損害賠償として、男子基準に基づいて算定された賃金等と現実に支給された賃金等の差額の支払を求める本件訴えを提起した。

## (判旨)

原告の主張する賃金請求及び不法行為に基づく損害賠償請求についての判断

「原告は、本件賃金格差は労働基準法四条に違反する賃金差別に当たるとしたうえ、労働基準法四条違反の賃金差

別がある場合、労働契約のうちの賃金差別に関する部分は無効となり、この無効となった部分は労働基準法一三条の類推適用により男子の基準によることになるから、原告は男子の基準に基づいて算出した金額と現実に支給された賃金との差額について賃金請求権を有すると主張する。しかし、一般に賃金は、使用者の具体的な意思表示によって支給額が決定又は変更されるものであるから、たとえ原告が労働基準法四条違反の賃金差別を受けていたとしても、使用者の具体的な意思表示にかかわらず、当然に男子の賃金基準に基づいて算出した金額と現実に支給された賃金との差額について賃金請求権を有するものではないと解するのが相当である。したがって、原告の右主張は採用することができない。

しかし、労働基準法四条に違反する賃金差別は違法であって、不法行為に当たるから、原告の受けた賃金差別が女子であることを理由にしたものと認められる場合には、原告は、不法行為に基づき、被告に対し、賃金差別と相当因果関係に立つ損害の賠償を請求し得ると解すべきであるから、以下において、本件賃金格差が労働基準法四条に違反する違法な賃金差別に当たるか否かについて判断することとする。」

「原告と本件男子社員四名の昭和五七年四月以降の本件賃金格差は、被告における昇給方法が比例配分及び定額昇給という一律の機械的な昇給であったため、原告と本件男子社員四名間の初任給格差がほぼそのまま維持されて生じるに至ったものであることは、前記認定したとおりである。そこで、初任給格差そのものが原告が女子であることを理由とする不合理な差別扱いによるものであったかどうか、また、初任給格差は合理的なものであったが、その後の事情の変化により原告が提供する労働の質と量が変化したにもかかわらず、適切な是正が行われないで放置された結果として、不合理な賃金格差が発生、維持ないし拡大するに至ったものかどうかが問題となる。

しかし、原告と本件男子社員四名間の初任給格差が不合理な差別扱いであったとまではいえないにしても、それは、



原告が入社した昭和四一年頃の時点における事情にとどまるもので、原告が違法な賃金差別であると主張する昭和五七年度以降の本件賃金格差の合理的理由となり得ないことは明らかである。したがって、原告が入社後における被告社内の事情の変化に応じて男子社員と質及び量において同等の労働に従事するようになったにもかかわらず、初任給格差が是正されることなく、そのまま放置された結果として初任給格差が維持ないし拡大するに至った場合には、その格差が労働基準法四条に違反する違法な賃金差別となる場合のあることは、否定し得ないところである。」

「ところが、前記認定したところによれば、被告は、中途入社のため初任給が低額であった男子社員については、随時行われる格差是正の中で多数回の是正を行うことによって基本給格差を是正し、その中には、八回にわたり合計三万六〇〇〇円、五回にわたり合計四万一二五〇円の格差是正をした者が存在する一方で、女子社員である原告については、昭和四七年一月以降、職務内容、責任、技能等の点で本件男子社員四名と同等と評価できる業務に従事するに至ったにもかかわらず、昭和四八年度に不十分な格差是正を一回行っただけで、他に本件男子社員四名との間の基本給格差を解消する何らの措置をも講じなかったのである。その結果、原告と本件男子社員四名との間では、別表⑦④欄のとおり、いずれも一か月につき、昭和五七年度において三万九九一五円、昭和五八年度において四万二五九二円、昭和五九年度において四万五五六七円、昭和六〇年度において四万七九七七円、昭和六一年度において四万九六〇二円、昭和六二年度において五万一二三五円の格差が生じたのである。

ところで、被告は、原告と本件男子社員四名との間の本件賃金格差について、労働組合との交渉によって決定される昇給率は男女一律であり、被告の裁量によって随時行われる格差是正においても、男女の差別扱いはないから、本件賃金格差も合理的なものであると主張する。しかしながら、年齢、勤続年数を同じくする男女間の賃金格差の合理的理由となり得るのは、その提供する労働の質及び量に差異がある場合に限られるべきであって、被告が主張する右

事情のみでは本件賃金格差の合理的理由とはなり得ない。また、労働組合との交渉によって決定される昇給率は男女一律であって男女差別がなかったとの主張については、右主張が労働組合との交渉による制約があるとの趣旨を含むものとしても、これが男女差別賃金の理由となり得ないことは多言を要しないうえ、賃金格差を是正する手段は、昇給のみに限られるわけではなく、現に被告においては、随時に格差是正を行い、中途入社の子社員に対しては多額の格差是正をした例もあったのであるから、右の事情は本件賃金格差の合理的理由とはなり得ない。」

「以上によれば、被告は、遅くとも昭和四十七年一月頃以降、原告の基本給を本件男子社員四名の平均基本給までに是正すべきであったにもかかわらず、これを放置して適切な是正措置を講じなかったもので、その結果として、原告の基本給と本件男子社員四名の基本給との間に格差が生じたことが認められるから、原告が主張する昭和五七年度以降の本件賃金格差は、原告が女子であることのみを理由としたものか又は原告が共稼ぎであって家計の主たる維持者でないことを理由としたもので、一か月当たりの賃金格差の金額も決して少なくないことを加味すれば、労働基準法四条に違反する違法な賃金差別というほかはなく、しかも、適切な是正措置を講じなかったことについて被告に過失のあることは免れないから、不法行為に当たると解するのが相当であり、したがって、原告は、被告に対して、右賃金差別と相当因果関係に立つ損害の賠償を請求し得るものというべきである。」

(第二事例判例モデル)

岩手銀行女子賃金差別事件控訴審判決(平成四年一月一〇日仙台高裁判決)<sup>14</sup>

(事実)

控訴人Y銀行の給与規程は、扶養親族を有する世帯主たる行員に対しては、別表基準により家族手当を支給することとしているが、配偶者が所得税法に規定されている扶養控除対象限度額を超える所得を有する場合は、夫を世帯主

とすると規定しており、世帯手当に関しても、これに準ずる旨を規定していた（世帯手当は昭和五九年三月末をもって廃止された。）。

被控訴人Xは女子行員で、昭和五一年一月から右規程に基づいて家族及び世帯の両手当を受けていたが、夫が市議会議員に当選し、昭和五五年一月以降所得税法上の扶養控除対象限度額を超える報酬を受けるようになったため、銀行Y側は昭和五六年一月以降両手当の支給を打ち切った。そこで、共働きの一方が扶養控除対象限度額を超える所得を有するようになった場合に、女子なるが故に家族手当等の受給資格を失うことにしている右給与規定は女子であることを理由として、賃金について差別的取扱いをするもので、憲法一四条、労基法四条、民法九〇条に違反し無効であると主張し、退職時までの右家族手当等の支払を予備的に不法行為に基づく慰謝料の支払を求めて本訴を提起した。第一審判決は、本件給与規程は労基法四条に違反し、同法九二条により無効であるとし、家族手当等の受給資格を肯定したうえ、その請求を認容したが、右請求権の法的根拠について特段の説示がなかったため、その理論づけに対する理解が分れていた。<sup>15)</sup>

これに対し、本判決は、本件給与規程は労基法四条に違反し、民法九〇条（一条ノ二）により無効であるとして一審判決を是認し（Yの附帯控訴に基づく請求拡張部分も認容）、Y側の控訴を棄却した。

本判決は、本件家族手当等は、具体的労働に対する対価（報酬）という性格を離れ、生活扶助給付、生計補助給付という経済的性格をもつものであるが、支給条件、基準等についてY側に裁量の余地はなく、所定の要件を具備する者に対しては法的に一律の支払義務を負い、Xはこれら手当等の受給権（支払請求権）を取得するもので、労基法一条にいう「労働の対償」に当たる賃金であると判示した。

そして、本判決は、労基法四条は、憲法一四一条一項の理念を賃金について具現したもので、強行規定であり、公序

良俗に関する規定と解されるから、右四条に違反する就業規則及びこれによる労働契約の賃金条項は民法九〇条（一条ノ二）により無効であると判示する。そのうえで、本判決は、本件給与規程三六条二項本文後段を根拠として、男子行員に対しては、妻に収入があっても、本件家族手当等を支給するのに、共働きの女子行員に対しては、生計維持者であり、実際に子を扶養するなどしていても夫に収入があると、それを支給しないとする取扱いは、男女の性別のみによる賃金の差別扱いであって、合理的根拠もないとし、前記規定及びこれによる労働契約の給付関係条項は強行規定である労基法四条に違反し、民法九〇条（一条ノ二）により無効であると判示し、銀行側Yに対し、右無効部分を除く給与規程及び労働協約に基づき家族手当等の支払を命じた。

（判旨）

（労基法上の賃金であること）

「本件手当等が配偶者や子など扶養親族を有する世帯主たる行員に限られ支給されるものであること及び△証拠略△から窺知される家族手当等の果している社会経済における一般的役割に徴すると、本件手当等が行員の具体的労働に対する対価（報酬）という性格を離れ、控訴人銀行の行員に対する生活扶助給付、生計補助給付であるという経済的性格をもつものであることは明らかである。しかしながら、これら手当等は、支給条件、基準等について控訴人銀行の裁量に任せられているものではなく、就業規則（給与規程）により規定され、労働協約によって決められていて、控訴人銀行は、これらの規定により所定の要件を具備する者に対しては法的に一律の支払義務を負担し、一方該当行員はこれらの手当等の受給権（支払請求権）を取得すると解することができる。このことからすると、本件手当等は労基法一条にいう「労働の対償」に当たる賃金であると認めるを相当とする。」

（労基法四条違反であること）

「本件手当等が労基法一条の賃金であることは右のとおりであるから、これらは同法四条による直接規制を受けるものといわなければならない。

労基法四条は、憲法一四条一項の理念に基づきこれを私企業等の労使関係における賃金について具体的に規律具現した条文であり、かつまたこれに違反したときは労基法一九条一号による刑事罰の対象となるなど、いずれにしても、明らかに強行規定であり、公序に関する規定であると解される。したがって、一般的に、労基法四条に違反する就業規則及びこれによる労働契約の賃金条項は民法九〇条（一条ノ二）により無効であるといわなければならない。

控訴人銀行は本件規程三六条二項本文後段を根拠にして、男子行員に対しては、妻に収入（所得税法上の扶養控除対象限度額を超える所得）があっても、本件手当等を支給してきたが、被控訴人のような共働きの女子行員に対しては、生計維持者であるかどうかにかかわらず、実際に子を扶養するなどしていても夫に収入（右限度額を超える所得）があると本件手当等の支給をしていないというのだから、このような取扱いが男女の性別のみによる賃金の差別扱いであると認めざるを得ない。

社会通念、社会的許容性とか公序良俗という概念は、もともと不確定概念で、宗教、民族の違いなどのほか、国内でも時（代）と地域（都市、地方など）により認識や理解に相違のあることは否定できない。しかしながら、これらの概念は不確定なるが故に発展的動態において捉えねばならない。そうでないと、旧態は旧態のまま社会の進歩発展は望み得ないことになるからである。それは私的自治の支配する私企業の労使関係における賃金等労働条件を規律する法的基準としても同様である。そして、たとえ控訴人銀行の本店のある岩手県盛岡市をはじめ東北地方の平均的住民の観念が、本件規程三六条二項本文後段の定めまたはその趣旨を、その制定当時、さらにはその以前から現在に至るも当り前のこととして容認し、これに依拠した取扱いを許容しているとしても、日本国憲法一四条一項（法の下

平等)は、性別により政治的、経済的または社会的関係において差別されない旨定め、男女不二たるべく、男女平等の理念を示している。労基法四条男女同一賃金の原則は右憲法の理念に基づく具体的規律規定である。そして、それは理念ではあっても達成可能な理念であるから、この理念達成という趣旨に悖るような観念は、「社会通念」「社会的許容性」「公の秩序善良の風俗」として、前記規程条項及びこれによる取扱いの法的評価の基準とすることはできないものといわなければならない。」

「したがって、本件規程三六条二項本文後段の取扱いをめぐり、これまで労使間で異議が挟まれることもなく過ぎて来たとし、労働基準監督署などからも違法の指摘を受けることなく過ぎてきたとしても、同条項本文後段による右のような取扱いを、社会通念に則り、社会的許容性の範囲内であり、公序の良俗に反しないなどという訳にはいかない。また、同条項本文後段の規定が自治省の「住民基本台帳事務処理要領」及び「世帯主の認定の基準」で示された「夫が不具廃疾等のため無収入で妻が主として世帯の生計を維持している場合は、妻が世帯主」であるという事例に比較して妻が世帯主である場合を「夫に収入があっても所得税法上の扶養控除対象限度額以下であれば妻が世帯主である」というまでに緩和しているから、社会通念に合致し、社会的許容限度内であるなどとも結論づけられない。夫婦のどちらが生計維持者であるかを具体的に認定するとなると、家庭のプライバシーにわたることに立ち入って調査しなければならなくなるため、予め画一的に規定しておく必要があるといっても、これまた、調査対象行員において、右認定に必要な程度 of 家庭内状況の開示を拒絶するものとはとうてい思案できないし、また必要限度ならばやむを得ないこともある。」

「その他本件規程三六条二項本文後段の規定及びこれによる本件手当等の男女差別扱いをして、合理性があるとするような特別な事情も見当たらないので、結局右条項及びこれによる控訴人銀行と被控訴人間の労働契約の本件手当

等の給付関係条項は強行規定である労基法四条に違反し、民法九〇条（一条ノ二）により無効であるといわなければならない。」

（第三事例判例モデル）

日産自動車家族手当請求事件第一審判決（平成元年一月二六日東京地裁判決）<sup>16</sup>

（事実）

被告Yは家族手当支給規程において、当初家族手当を支給する扶養家族の範囲のうち、子については、原則として満一八歳未満の血族の子三人までとし、従業員が女子であるときは、夫が死亡、不具廃疾等の場合に限り、右三人までを扶養家族とすると定めていたが（A規程）、昭和五一年五月に右支給範囲について、従業員が妻の場合でも、夫である場合と同様に、実際に子を扶養している場合はこれらの者を扶養家族として認める旨の改定案（B規程）を作成した。しかし、実施に至らないまま、昭和五二年八月に右改定案を修正して家族手当支給規程を改定し、家族手当は、子については、満一八歳未満の血族の子（三人まで）を実際に扶養している世帯主である従業員に対し支給するが、独身の従業員が両親、兄弟姉妹を扶養する場合には必ずしも世帯主であることを要しない旨定め（本件規程）、現在に至っている。原告ら女子従業員は、右各規程に基づき家族手当の支給申請をしたが、被告はいずれもその支給を拒否した。

そこで、原告Xらは、（一）A規程は、女子従業員に限り子の家族手当の支給につき特別の条件を付したもので女性を差別し、また本件規程についても、そこである世帯主は住民票上の世帯主を指すとし、住民票上の世帯主は圧倒的に男性が多いにもかかわらず、敢えて住民票上の世帯主であることを家族手当の受給資格として女性を差別しており、（二）また、その運用につき、被告Yは、A規程当時は夫が死亡、不具廃疾等でない限り家族手当は支給できない等の理

由でB規程当時は社会通念上子を扶養するのは夫である等の理由で、本件規程時においては社会通念上世帯主は男であるとか、世帯主とは夫婦のうちで収入の多いほうである等の理由でいずれもその支給を拒否するなど女性を差別しているが、これらの取扱いはいずれも労基法四条、民法九〇条により無効であるから、①労基法四条により、②同法一三条により、③就業規則により、④平等取扱いの原則によりそれぞれ各家族手当請求権が認められ、仮に、支給対象者を世帯主とする本件規程が無効でないとしても、世帯主とは住民票上の世帯主を意味するから、少なくとも原告らが右世帯主として請求した部分については家族手当請求権がある。したがって、被告の家族手当の不支給は、右各請求権の債務不履行であり、かつ、労基法四条及び民法九〇条により違法な行為であるから不法行為を構成するとし、損害賠償請求をした。

(判旨)

家族手当の性質について

「被告会社が従業員に支給している家族手当については、A規程と本件規程とによって、支給を受けるために要する従業員の資格要件及び扶養家族の範囲に変遷が認められるものの、いずれも就業規則と一体をなす従業員賃金規則及びその細則たる家族手当支給規程においてその支給条件が明確に規定され、これによって、被告会社が、扶養家族の存在等一定の要件を備えた従業員に対し家族手当の支払いを約しているものであって、任意的、恩恵的に支払うものではないことが明らかであるから、労働基準法一一条の「労働の対償」としての賃金に該るものといふべきである。」

家族手当請求権の存否

本件規程第二条について検討



「憲法一四条は法の下における平等の基本的原理を定め、これを受けた労働基準法三条及び四条の規定の下においては、同一の労働について性別を理由として賃金の差別を行うことが許されないことは明らかである。したがって、就業規則をはじめ賃金等にかかる諸規程を作成するに当たっても男女平等を旨とすべきことはいうまでもない。しかし、被告会社が本件規程第二条において「家族手当は第三条に掲げる親族を實際に扶養している世帯主である従業員に対し支給する。ただし、独身の従業員が両親、兄弟姉妹を扶養する場合には必ずしも世帯主であることを要しない。」と定めていることは当事者間に争いがなく、《証拠略》によれば、被告会社においては、従前より賃金規則において扶養家族一人につき均一の手当額を定め、これに扶養家族数を乗じて手当額を算出するという方式はとらず、別表(六)年度別家族手当支給額表記載のとおり扶養家族の数が増加するに従って扶養手当の総額を一定額まで増額するが、第二、三、被扶養者に対する手当の額は第一被扶養者のそれより少額とする方式を採用していたため、仮に共働き夫婦に分割申請を認めると右方式によることが困難になり、夫又は妻のいずれか一人が従業員として働き他の一人が無職である場合に比べ扶養家族数が同一であっても、多額の家族手当を支給しなければならないことになって公平を欠く結果をもたらし、また支給事務も煩雑になるため、家族手当の支給対象者を夫又は妻のいずれか一人に絞る必要から、本件規程第二条のような規程としたものであることが明らかである。しかし、被告会社におけるような家族手当決定方式を採る限り、共働き夫婦による分割申請を認めず支給対象者を一人に絞ることはやむを得ないものというべきである。」

本件規程第二条に定める基準の当否について判断する。

「就業規則をはじめ労働者と使用者間の労働条件等を定めた諸規程の意義を解釈するにあたっては、当事者間の表示行為から生ずる相手方の期待を保護するため、能う限り表示の有する客観的な意義を確定すべきことは勿論であるが、

諸規程が有する客観的意義を確定するに当たってはそれらが判定されるに至った経緯等具体的事情に即して右意義を明らかにすべきことはもとより当然である。したがって、本件規程を解釈し、これを運用するに当たっても右観点からなされなければならないことはいうまでもない。」

「しかしながら、家族手当の受給者を実質上の世帯主即ち一家の生計の主たる担い手とする被告会社の前記運用は、本件規程第二条本文の「家族手当は第三条に掲げる親族を実際に扶養している世帯主である従業員に対し支給する。」との文言に反するものではないし、また、本件家族手当が設けられた目的及びその法的性質即ち本件家族手当が扶養家族の員数によって算出されるなど、家族数の増加によって生ずる生計費等の不足を補うための生活補助費的性質が強い事実を鑑みると、家族手当を実質的意味の世帯主に支給する被告会社の運用は強ち不合理なものとはいえない。さらにまた右の基準を夫又は妻のいずれか収入の多い方に支給するとすることは、一家の生計の主たる担い手が何人であるかを判定する具体的運用としては明確かつ一義的であり、前記のように分割申請を認めないことに合理的理由がある以上、これまた必ずしも不合理なものとはいえない。」

「本来家族手当支給規程は賃金規則ひいては就業規則の細則をなすものであって、前記のとおり使用者と労働者間の労働条件を規程しているものであるからもとより公正妥当を旨とすべきであるが、本来右規程の作成権限はまず被告会社に属するものであるから、本件規程及びその具体的運用は、規程の趣旨、目的、文言等に反し、かつ恣意に亘らない限り、まず、制定者たる被告会社の意思を尊重してなされなければならないところ、被告会社が本件規程第二条の世帯主は扶養家族を実質的に扶養している者と解し、当初は、夫婦の収入の多寡、安定性、継続性等を判定の主たる要素とし、これを個別的具体的に決定するとしていたこと、そして、昭和五十七年七月の組合との前記協定締結を契機として家族手当の支給対象者の決定基準を前記基準よりさらに明確かつ一義的である夫と妻のいずれか収入額の

多い方とすることとしたこと前記のとおりであり、被告会社の右規程に対する解釈ないし運用が合理性を有し、恣意に亘るものでないこともまた前記のとおりであるから、本件規程第二条は被告会社が現に採用する基準によるべきものというべきである。

尤も、家族手当支給のための方式として、夫婦のいずれであるかを問わず、家族手当の支給申請者をもって受給者とする方法もとより可能であり、かかる方式は規定の明確性、一義性及び平等性という点において、本件規程より優れているといいい得ないわけではなく、また《証拠略》によれば、右のような規定ないし運用を採用している法人、公共団体等が存しないわけではない。しかしながら、本件規程が不当なものでないこと前記のとおりである以上、右に述べた方式を採用するか否かは被告会社の裁量に属すべきものである。したがって、被告会社が右のような方式を採用しなかったからといって、被告会社の現に定める本件規程がそれ自体違法不当なものであることはできない。」

「しかしながら、確かに、A規程はその文言自体に徴しても女子従業員を不当に差別している点において違法不当なものであるというまでもないところであるが、それゆえにこそ被告会社も右規程を廃し、本件規程に改定したものであるから、A規程が存し、被告会社が昭和五二年七月分まで右規程によって家族手当を支給していたことを理由として、本件規程第二条が違法であることはできない。また、《証拠略》によれば、被告会社における共働き夫婦の収入額は右申請時以前より夫の方が多し家庭がほとんどであり、右上司らはかかる事実を考慮し、家計の中心的担い手即ち実質上の世帯主は夫が多いとして右のように述べたこと前記のとおりであるから、右上司らの前記説明が存した事実をもって前記取扱いが女性を不当に差別するものであり、違法であることはできない。そしてまた、前記運用基準として収入の多いほうとすること自体はもとより不当ではない。」

さらに、《証拠略》中には、家族手当の支給申請に対し、女子従業員に対してのみ夫の収入証明等を要求した旨の前記主張に副う部分が存しないわけではないが、被告会社における共働き夫婦について夫と妻の収入を比較した場合通例夫の方が高額であること前記認定のとおりであり、したがって、当時の被告会社においては、通例夫が本件規程第二条にいう実際上の世帯主と認むべきであったことは推認するに難くないところであるから、仮に被告会社において原告ら主張のごとき取扱いがなされていたとしても、これをもって女性を不当に差別したものとすることは相当ではなく、したがって、右事実をもって被告会社の前記運用基準が違法なものであるとすることはできない。

なおまた、原告ら主張のごとく、本件当時被告会社において妻より夫の方が収入の多い家庭が多数を占め、それがために家族手当の支給対象の多くが夫即ち男性に限られていたとしても、被告会社において前記のように夫婦の一方にのみ家族手当を支給するものとする以上、前記基準もやむを得ないものというべきである。したがって、右事実を理由として本件規程第二条が女性を不当に差別したもので合理性がないものということはできない。」

「昭和五五年五月分以降の家族手当については前記のとおり本件規程第二条が適用されるものであるところ、同条及びその運用が不当なものでないこと前記のとおりである。しかして、千代子らがその主張にかかる期間につき家族手当請求権を取得し得ないこともまた前記判示と同様になる。したがって、原告らの請求中、千代子らが、右請求権を有し、これが不当に侵害されたことを前提とする家族手当額相当の損害金及び慰謝料の請求がその余の点を検討するまでもなく理由がない。」

(第四事例判例モデル)

福岡セクシャル・ハラスメント訴訟判決(平成四年四月一六日福岡地裁判決)<sup>17)</sup>

(事実)

本件は、「セクハラに賠償命令―不法行為と認定」「福岡地裁判決『一六五万円払え』―職場環境を害した」等の見出しで新聞報道などマスコミで広く報道された、いわゆる福岡セクシャル・ハラスメント訴訟である。

セクシャル・ハラスメントについては、アメリカ合衆国で早い時期に社会問題化し、わが国においても、セクシャル・ハラスメントが女性の社会進出に伴う病理現象として社会的な関心を集めてきたが、近時は、法的問題としての検討も加えられるようになってきている。

X（昭和三年生、独身女性）は、昭和六〇年一二月に出版社Y<sub>1</sub>にアルバイトとして入社し、翌年からは正社員として、学生向け情報雑誌の取材、編集などの業務に携わってきた。編集長Y<sub>2</sub>は、会社におけるXの重要性が増すにつれてXを煙たがるようになり、約二年間にわたり、客観的な裏付けもなく、会社内外の者に対して「Xは異性との交遊関係が派手である」とか、Xが創作して市民芸術祭に入選した小説について「どうせ実体験に基づいたポルノに決まっている」等の発言を行った。

Y<sub>2</sub>は、昭和六三年三月Xに対し、Xと取引先の男性との関係に問題がみられる等の指摘をして退職するように求めた。Xは、専務らに救済を求めたが、専務らはX・Y<sub>2</sub>でよく話し合うようにとの対応に止まり、喧嘩両成敗的な態度で臨んだため、Xは退職を余儀なくされるに至った。

そこで、Xは、Y<sub>1</sub>に対して次のような損害（慰謝料三〇〇万円、弁護士費用六七万円）賠償請求をした。

① Y<sub>2</sub>に対して、虚偽の言葉による性的いやがらせを長期にわたり執拗に継続してXの労務提供に支障を生じさせ、Xを退職に追い込んだものであり、これはセクシャル・ハラスメントに該当する違法な行為であるとして、民法七〇九条による不法行為に基づく損害賠償請求。

② Y<sub>1</sub>に対して、民法七一五条（使用者責任）、民法四四条一項（Y<sub>1</sub>固有の責任）、民法七〇五条（Y<sub>1</sub>固有の責任）、

民法四一五条（労働環境整備義務違反による債務不履行責任）に基づく損害賠償請求。

以上のような事実関係を持つ本件の争点は、次のような点であった。

① 部下の女性に対する異性関係に関する行状についての悪評を流布する等した上司の行為が、セクシャル・ハラスメントとして不法行為責任が認められるか。

② 使用者に、セクシャル・ハラスメントの防止及び適切な対処をして、被用者のために働きやすい環境を維持調整する義務があるか。

（判旨）

被告丙川の不法行為責任について

「被告丙川が、被告会社の職場又は被告会社の社外ではあるが職務に関連する場において、原告又は職場の関係者に対し、原告の個人的な性生活や性向を窺わせる事項について発言を行い、その結果、原告を職場に居づらくさせる状況を作り出し、しかも、右状況の出現について意図していたか、又は少なくとも予見していた場合には、それは、原告の人格を損なうてその感情を害し、原告にとって働きやすい職場環境のなかで働く利益を害するものであるから、同被告は原告に対して民法七〇九条の不法行為責任を負うものと解するべきことはもとよりである。」

「右のような被告丙川の一連の行動は、まとめてみると、一つは、被告会社の社内の関係者に原告の私生活ことに異性関係に言及してそれが乱脈であるかのようにその性向を非難する発言をして働く女性としての評価を低下させた行為（第一、第七、第一〇、第一二ないし第一四の各事実）、二つは、原告の異性関係者の個人名を具体的に挙げて（特に、それらの者はすべて被告会社の関係者であった。）被告会社の内外の関係者に噂するなどし、原告に対する評価を低下させた行為（第二、第六、第八及び第九の各事実）であって、直接原告に対してその私生活の在り方をやゆ

する行為（第一一の事実）と併せて、いずれも異性関係等の原告の個人的生活をめぐるもので、働く女性としての原告の評価を低下させる行為であり、しかも、これらを上司である丁原専務に事実であるかのように報告することによって、最終的には原告を被告会社から退職せしめる結果にまで及んでいる。これらが、原告の意思に反し、その名誉感情その他の人格権を害するものであることは言うまでもない。また、被告丙川が原告に対して昭和六三年三月にした退職要求の後原告と被告丙川との対立が激化してアルバイト学生からも丁原専務に職場環境が悪いとの指摘が出されるほどになった等からも明らかのように、右の一連の行為は、原告の職場環境を悪化させる原因を構成するものともなったのである。そして、被告丙川としては、前記の一連の行為により右のような結果を招くであろうことは、十分に予見し得たものと言うべきである。

もっとも、原告の職場環境の悪化の原因となったのは、必ずしも被告丙川の右一連の言動のみによるものではなく、自己の能力や同被告の無責任さを意識して同被告をライバル視し、被告会社の内外関係者を影響下に入れてその業務の中心となることを目論んだとも窺われる原告の姿勢、言動、気性なども寄与して生じた原告と同被告との対立関係にも大いに起因するものであり、本件について判断するに際しては、このような事情も十分考慮に入れるべきである。そして、このような状況の中では、相互に多少の中傷や誹謗が行われることはやむをえないことも考えられなくはない。しかしながら、現代社会の中における働く女性の地位や職場管理層を占める男性の間での女性観等に鑑みれば、本件においては、原告の異性関係を中心とした私生活に関する非難等が対立関係の解決や相手方放逐の手段ないしは方途として用いられたことに、その不法行為性を認めざるを得ない。」

被告会社の責任について

被告丙川の行為についての使用者責

「使用者は、被用者との関係において社会通念上伴う義務として、被用者が労務に服する過程で生命及び健康を害しないよう職場環境等につき配慮すべき注意義務を負うが、そのほかにも、労務遂行に関連して被用者の人格的尊厳を浸しその労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぎ、又はこれに適切に対処して、職場が被用者にとって働きやすい環境を保つよう配慮する注意義務もあると解されるところ、被用者を選任監督する立場にある者が右注意義務を怠った場合には、右の立場にある者に被用者に対する不法行為が成立することがあり、使用者も民法七一条により不法行為責任を負うことがあると解するべきである。」

「以上の経過によれば、丁原専務らに被告会社の職場環境を調整しようとの姿勢は一応見られ、その対処もあながち不当とまでは断言できないけれども、原告と被告丙川との対立の主たる原因となったのが、前記のような原告の異性関係等に関する被告丙川の一方的な理解及びこれに基づく同被告の原告に対する退職要求等であった点については、正しく認識していたとは言い難い。そして、問題を専ら原告と被告丙川との個人的な対立と見て、両者の話し合いを促すことを対処の中心とし、これが不調に終わると、いずれかを被告会社から退職させることもやむを得ないとの方針を予め定めた上で丁原専務により両者の妥協の最後の余地を探ったものである。このように、丁原専務らは、早期に事実関係を確認する等して問題の性質に見合った他の適切な職場環境調整の方途を探り、いずれかの退職という最悪の事態の発生を極力回避する方向で努力することに十分でないところがあったといえる。また、丁原専務が昭和六三年五月二四日に原告と面談した際にも、当初から判然と意識的に原告のみを退職させて問題を解決しようとの心づもりであったとまでは断定し難いが、丁原専務は、双方面談の予定をまず先に原告から面談し、その話し合いの経緯から退職以外には被告丙川との対立関係の解消方法がない状況となって原告がやむなく退職を口にするや、これを引き止めるでもなく直ちに話し合いを打ち切り、次に面談する予定で待機させていた被告丙川に対しては、解決策



については特段の話し合いは何もせず、原告が退職することを告げた上で三日間の自宅謹慎を命じたに止まったというのであり、このような丁原専務の処理の経過や結果から見ると、同専務らは、原告の退職をもってよしとし、これによって問題の解決を図る心情を持ってこの処理に臨んだものと推察されてもやむを得ないものと思われる。」

「以上のとおり、丁原専務らの行為についても、職場環境を調整するよう配慮する義務を怠り、また、憲法や関係法令上雇用関係において男女を平等に取り扱うべきであるにもかかわらず、主として女性である原告の譲歩、犠牲において職場関係を調整しようとした点において不法行為性が認められるから、被告会社は、右不法行為についても、使用者責任を負うものというべきである。」

#### (五) 男女雇用差別事例判例モデルの若干の検討

第一事例判例モデルは、典型的な男女間の賃金差別をめぐる訴訟のようであるが、しかし従来の争いの多くは、賃金について男女別の基準や制度のある場合に関連するものであったが、本事例は、そのような基準などは存在せず、事実上の運用の問題として個別的に生じた男女間の賃金格差の当否を争ったものである。

XがYに入社した経緯、Xと他の女子社員との賃金の対比、個別的な基本給の格差是正の実績などからすると、Xと男子社員四名との間の賃金格差は、Xが女子であることのみを理由としたものか又はXが共稼ぎであって家計の主たる維持者でないことを理由としたもので、本件賃金格差は、労基法四条違反の違法な賃金差別で不法行為となるというものである。したがって、XはYに対して、不法行為に基づく損害賠償を請求することができるというものである。

このように労基法四条違反の賃金差別という場合に、その差額支払いを求める得る法的根拠については、①不当利

得説、②不法行為説、③労基法四条説、④労基法一三条説、⑤一般法理説等の学説上の争いが存する。本判例は、②の不法行為説の立場を採ってきたものである。不法行為の成立要件は、賃金格差を是正しない不作為であるが、その前提である作為義務は、労基法四条のいう同一労働同一賃金の原則である。したがってXの側は、Yに対して、格差の存在や労働の同一性などの立証が必要とされよう。なお前述(三)の表Ⅲで示した「H」秋田相互銀行事件は、労基法一三条説の立場で裁判所は判断を下してきたのである。

第二及び第三事例判例モデルは、いずれも共働き夫婦の女子従業員に対する家族手当の支給制限が問題とされた事例である。ただ裁判所は、第二事例と第三事例では判断が分かれた。前者は、就業規則（給与規定）上の家族手当等の男女支給差別を憲法一四条との関係にまで言及して、これを無効と判断してきた。後の場合は、妻より夫の方が収入の多い家庭が多数を占め、そのため家族手当の支給対象の多くが男性に限られていたとしても、支給対象を夫婦の一方に絞る必要が認められる以上、本件支給規定はやむを得ないものであり、女性を不当に差別するものではない、として被告会社側の支給規定の解釈及び運用に合理性があると判断した。

第四事例判例モデルについてであるが、セクシャル・ハラスメントは、アメリカ合衆国でかなり早い時期に社会問題として議論されてきて、一九七一年連邦最高裁で公民権法第七編の雇用差別禁止規定が性差別にも適用されると判断されてきた。これらの影響から、セクシャル・ハラスメントが女性の社会進出に伴っての病理現象として社会的関心を集めてきたものであったが、近時においては更に法的問題としての検討も加えられるようになってきたのであった。その中で本事件は、セクシャル・ハラスメントの違法性が本格的に争われてきたわが国最初の事例であるといわれる。

「事実」でも明らかにした如く、Y<sub>2</sub>はXに対して、取引先の男性との関係に問題がみられる等の指摘をして退職す

るよう求めた。Xは専務らに救済を求めたが、専務らはX・Y<sub>2</sub>でよく話し合うようにとの対応に止っており、喧嘩両成敗的な態度で臨んだため、Xは退職を余儀なくされたものであった。これに対して本判決は、Xの請求を一部認容（慰謝料一五〇万円、弁護士費用一五万円）したのである。Y<sub>2</sub>の一連の行動は、社内においてXの私生活（異性関係）が乱脈であるかのような性向を非難する発言や社内外の関係者に対して異性関係者名を具体的に挙げての噂話のほか、直接Xに対して私生活のあり方を揶揄するものであり、働く女性としての評価を低下させるもので、これを真実であるかのように専務に報告して、Xを退職させる結果を招いたのであるから、Xに対する人格権侵害であるとしたのである。

セクシャル・ハラスメントの類型として、上司が部下の女性に対する性的要求の受入れが雇用上の利益をもたらし、拒絶が雇用上の差別的取扱いをもたらす「対価型・代償型・報復型」と更にある種の性的発言とか動作を繰り返すことによって性的嫌悪感を抱かせ、業務遂行や労働環境に深刻な影響をまねく「環境型」に分けられるとされるが、本判決では、「環境型」の事例である。セクシャル・ハラスメントという用語は、判決では用いていないが悪評を流布した上司の行為は、人格権侵害として不法行為責任を認めている。この点は、新しい人権の一つとして最初に展開されてきた環境権を人格権侵害として認めてきた大阪国際空港訴訟控訴審判決、吉田町し尿処理場事件、尼崎高速道路事件などと似ている。

更に本判決は、使用者の職場環境調整配慮義務を認めてきたもので、被用者の人格的尊厳を侵して、その労務提供に重大な支障を来す事由が発生することを防ぐ義務を認めてきた。その結集、会社幹部（この場合は専務）が、職場環境調整配慮義務に違反したものととして、会社に使用者責任がみとめられてきた事例としてその意義は大きいものであろう。

〔注〕

- (1) 仲井斌「平等の時代がやって来る——ヨーロッパのフェミニスト運動——」世界一九八五年八月号一一五頁。
- (2) 中日新聞、一九九三年二月一五付朝刊。
- (3) 朝日新聞、一九九二年八月一四付朝刊「社説」参照。
- (4) 花見忠「日本の差別の構造——均等法五年で問われる婦人行政——」ジュリスト、九八八、一三頁参照。
- (5) 坂本福子「均等法見直しに関する意見書——日弁連の意見書を中心に——」ジュリスト、九八八、二〇頁、二二頁参照。
- (6) 戸松秀典「性における平等」ジュリスト、九八四、一七一頁。
- (7) 東京地裁昭和四一年一二月二〇日労民集一七卷六号一四〇七頁。
- (8) 中島通子「男女差別裁判の現段階」ジュリスト、九七二五、三九頁。
- (9) 仲井斌、前掲論文、世界一八八五年八月号一〇七頁。
- (10) 仲井斌、前掲論文、世界一八八五年八月号一〇九頁。
- (11) 大脇雅子「男女平等裁判の到達点と展望」法セ増刊（総特シリーズ25女性と法）九八頁。
- (12) 大脇雅子、前掲論文、法セ増刊、一〇一頁。
- (13) 日ソ図書男女賃金差別事件判決、東京地裁平成四年八月二日判決、判例時報一四三三三三三頁。
- (14) 岩手銀行女子賃金差別事件控訴審判決、仙台高裁平成四年一月一〇日判決、判例時報一四一〇号三六頁。
- (15) 林弘子「家族手当・世帯手当の不支給と労基法四条」ジュリスト重要判解昭60・二〇二参照。
- (16) 日産自動車家族手当請求事件第一審判決、東京地裁平成元年一月二六日判決、判例時報一三〇号七一頁。
- (17) 福岡セクシャル・ハラスメント訴訟判決、福岡地裁平成四年四月一六日判決、判例時報一四二六号四九頁。

〔注記〕 本稿は昨年秋（一九九二年一月）日本法政学会で報告した「男女雇用均等法について——判例を中心として——」の発表要旨の基礎となったものである。発表時間等の関係から、本稿の何分の一程も報告できなかったもので、ここで全稿掲載しご理解いただきたいと思います。